

ARBEITNEHMERBEGRIFF

ArbN oder nicht: Vorsicht vor zu schneller Ablehnung der Auskunft nach dem EntgTranspG

| Die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG weit auszulegen. Damit können sich auch arbeitnehmerähnliche Beschäftigte auf das EntgTranspG berufen. |

Sachverhalt

Die Klägerin ist für den ArbG – eine Fernsehanstalt des öffentlichen Rechts – seit 2007 als Redakteurin tätig. Zunächst kam sie als Online-Redakteurin auf Basis befristeter Verträge zum Einsatz. Seit Juli 2011 befindet sie sich in einem unbefristeten Vertragsverhältnis. Danach ist sie „bis auf Weiteres“ als freie Mitarbeiterin gemäß einem beim ArbG geltenden Tarifvertrag beschäftigt und übt eine Tätigkeit als „Redakteurin mit besonderer Verantwortung“ aus.

Aufgrund einer rechtskräftigen LAG-Entscheidung steht fest, dass sie nicht ArbN im Sinne des innerstaatlichen Rechts ist. Mit Schreiben vom 1.8.18 beehrte die Klägerin vom Personalrat Auskunft nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG. Dieser antwortete nach Rücksprache mit der Personalabteilung des ArbG, dass die Klägerin als freie Mitarbeiterin nicht unter das EntgTranspG falle. Sie habe deshalb keinen Auskunftsanspruch.

Das LAG Berlin-Brandenburg (5.2.19, 16 Sa 983/18, Abruf-Nr. 206965, siehe auch AA 19, 38) wie auch das Arbeitsgericht Berlin (1.2.17, 56 Ca 5356/15, Abruf-Nr. 191974, siehe auch AA 17, 37) wiesen die Klage auf Erteilung von Auskunft über 1. die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung und 2. über das Vergleichsentgelt ab. Begründung: Die Klägerin sei nicht Arbeitnehmerin im Sinne des innerstaatlichen Rechts und als arbeitnehmerähnliche Person nicht Beschäftigte im Sinne des § 5 Abs. 2 EntgTranspG.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin vor dem 8. Senat des BAG (25.6.20, 8 AZR 145/19, Abruf-Nr. 216917) war erfolgreich. Sie könne nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG Auskunft über die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung verlangen, da sie als freie Mitarbeiterin „Arbeitnehmerin“ im Sinne von § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG und damit Beschäftigte im Sinne von § 10 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG sei.

Die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG seien unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG weit auszulegen. Anderenfalls würde es an einer Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt und zur entgeltbezogenen Gleichbehandlung männlicher und weiblicher ArbN bei gleicher oder als gleichwertig anerkannter Arbeit im deutschen Recht fehlen. Eine – zwingend erforderliche –



ENTSCHEIDUNG
BAG

Gilt EntgTranspG
auch für freie
Mitarbeiter?



IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 216917

BAG: Weite
Auslegung des
ArbN-Begriffs

ausreichende Umsetzung sei bislang weder im AGG noch ansonsten erfolgt. Erst das EntgTranspG enthalte Bestimmungen, die auf die Umsetzung der Vorgaben der Richtlinie 2006/54/EG zur Entgeltgleichheit gerichtet seien.

Ob die Klägerin gegen den ArbG auch einen Anspruch auf Erteilung von Auskunft über das Vergleichsentgelt habe, konnte der Senat nicht entscheiden. Insoweit hat der Senat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Relevanz für die Praxis

Zur Klarstellung: Nach § 10 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG haben „Beschäftigte“ zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes einen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 EntgTranspG. Nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG sind unter anderem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes. Die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind nicht eng im Sinne des Arbeitnehmerbegriffs des innerstaatlichen Rechts, sondern unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG weit auszulegen. Danach können im Einzelfall auch arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des innerstaatlichen Rechts Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sein.

Eine Klage wegen ungleicher Bezahlung zwischen Männern und Frauen nach Auskunft kann sich durchaus lohnen. Bereits im Jahr 2015 klagte eine ArbN gegen ihren ArbG auf Entschädigung wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und bekam recht. Das LAG Rheinland-Pfalz (13.5.15, 5 Sa 436/13, Abruf-Nr. 177960) sprach ihr neben den knapp 9.230 EUR brutto plus Zinsen 6.000 EUR Entschädigung zu.

Zurückverweisung
an das LAG

Klagen wegen
ungleicher
Entlohnung zum
Teil erfolgreich

CHECKLISTE / Prozedere in Betrieben mit mehr als 200 ArbN

1. Der ArbN muss in Textform unter Angabe der Vergleichstätigkeit fragen nach
 - Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung (zum Beispiel Tarifvertrag oder betriebliche Entgeltregelungen) für das eigene Entgelt;
 - dem durchschnittlichen Vergleichsentgelt (Monatsbrutto = Grundgehalt einschließlich sonstiger Vergütungen wie Sachleistungen bei Vollzeit) des anderen Geschlechts.
2. Ansprechpartner für Auskunft des ArbN ist bei tarifgebundenen oder -anwendenden ArbG der Betriebsrat. In anderen Unternehmen wendet sich der ArbN direkt an den ArbG, es sei denn, es besteht ein Betriebsrat.
3. Nicht tarifgebundene ArbG müssen innerhalb von drei Monaten die Fragen in Textform beantworten. Hält der ArbG die Tätigkeit für nicht vergleichbar, muss er das erläutern und Anfragen entsprechend umdeuten. Antwortet er nicht oder verspätet, trägt er im Streitfall vor Gericht die Beweislast, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt.
4. Tarifgebundene und -anwendende ArbG können die Auskunft form- und fristlos erteilen. Es reicht, wenn die tarifvertragliche Regelung und das Vergleichsentgelt des anderen Geschlechts in derselben Entgeltgruppe genannt wird.
5. Der ArbN muss informiert werden, wer für die Antwort zuständig ist. In Unternehmen mit Betriebsrat kann dieser antworten, ihm müssen dann die erforderlichen Daten (z. B. die Gehaltslisten und die Geschlechtsangabe) aufbereitet und zugänglich gemacht werden.
6. Anschließend: Frist für Entschädigungsanspruch nach § 15 AGG innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis schriftlich beim ArbG (Ob auch bei Dauertatbeständen wie Gehaltszahlungen = bisher ungeklärt). Danach: dreimonatige Klagefrist nach § 61b ArbGG, – unabhängig davon, ob ArbG antwortet oder nicht.